



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo transformacional y procesos
productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18^a
Brigada Blindada – Rimac-2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR:

Bach. Gregorio Juan de Dios, Alva Vela.

ASESOR:

Mgtr. Hernán Flores Valdiviezo.

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2015

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo incondicional y sus sabios consejos.

A mis hermanos, por haber fomentado en mí el deseo de superación.

A mi esposa por el apoyo y ánimo que me brinda para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A nuestra madre y hermanos. A la Universidad César Vallejo y a todos nuestros profesores y compañeros por el apoyo, moral y conocimientos que nos facilitaron durante el desarrollo de esta tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Gregorio Juan de Dios Alva Vela, estudiante del programa de maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad de César Vallejo, identificado con DNI 09633161, con la tesis titulada “Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada – Rímac – 2015” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se continuarán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsa de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriva, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo Lugar y fecha: Lima, 10 / 01 / 2015.

.....

Gregorio Juan de Dios ALVA VELA.

DNI N° 09633161

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumpliendo a las normas establecidas en el Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, pongo a vuestra disposición, para su revisión y correspondiente evaluación, la tesis titulada Liderazgo Directivo Transformacional y procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada – Rímac - 2015

El presente trabajo de investigación pretende identificar cual es el Liderazgo Directivo transformacional predominante del Cetpro 18ª Brigada Blindada de Rímac.

Por lo expuesto, esperando que el presente trabajo se ajuste a las exigencias establecidas, quedo agradecida por la atención y a la espera de sus sugerencias.

Espero constituir una cultura de Liderazgo Directivo Transformacional en procesos productivos en el área de estampado textil para futuras investigaciones.

El autor

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac	xi
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Antecedentes	
1.2. Marco Teórico	14
1.3. Justificación	19
1.4. Problemas	35
1.5. Objetivos	36
1.5. Hipótesis	37
II: MARCO METODOLÓGICO	38
2.1. Variables	39
2.2. Operacionalizacion de variables	43
2.3. Metodología	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Diseño de estudio	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.7.1. Métodos de investigación	53

2.7.2. Validación	53
2.7.3. Confiabilidad	54
2.8. Métodos de análisis y recolección de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54
III: RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	57
3.1. Contrastación de hipótesis	64
IV: DISCUSIÓN	70
V: CONCLUSIONES	74
VI: RECOMENDACIONES	77
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1 operacionalización de la variables 1.	43
Tabla 2 operacionalización de la variable 2.	46
Tabla 3 tabla de población.	50
Tabla 4 tabla de muestra.	51
Tabla 5 tabla de técnicas e instrumentos de recolección de datos.	51
Tabla 6 tabla técnica e instrumento de recolección de datos.	52
Tabla 7 tabla técnica e instrumento de recolección de datos.	53
Tabla 8 juicio de expertos	54
Tabla 9 estadístico de fiabilidad del cuestionario de los variables	55
Tabla 10 descripción del variables liderazgo directivo transformacional	57
Tabla 11 descripción del variables procesos productivos	58
Tabla 12 frecuencias de la dimensión estimulación intelectual.	59
Tabla 13 frecuencias de la dimensión motivación inspiracional.	60
Tabla 14 frecuencias de la dimensiones del procesos productivos.	62
Tabla 15 frecuencia de la dimensión de la importancia organización por procesos.	62
Tabla16Frecuencia de la dimensión de la organización por operaciones productivas.	63
Tabla 17 hipótesis de correlación	64
Tabla 18 correlaciones.	66
Tabla 19 correlaciones.	67

Índice de figuras

Figura1	predominancia de dimensiones liderazgo directivo transformacional.	57
Figura 2	predominancias de procesos productivos en el área de estampado textil.	58
Figura 3	frecuencia de la dimensión estimulación intelectual.	59
Figura 4	frecuencia de la dimensiones motivación inspiracional.	60
Figura 5	predominancias de dimensión de procesos productivos.	61
Figura 6	frecuencias de la dimensión de la importancia de la organización por procesos.	62
Figura 7	frecuencias de la dimensión de la organización por operaciones productivas.	63

Resumen

El objetivo de la investigación es determinar el componente predominante del Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada ubicado en el distrito del Rímac, 2015.

El estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas correlacional y transversales. A la muestra conformada por 18 profesores se le aplicó el cuestionario sobre el Liderazgo Directivo Transformacional textil elaborada por la autor de la presente investigación y validada por expertos.

Los resultados se describen en las tablas y figuras, para las cuales se utilizó la estadística descriptiva con el software SPSS 20. En tal sentido como resultado de la encuesta aplicada se muestra y se considera que el Liderazgo directivo transformacional se ubica 50% es buena y en el caso de los procesos productivos es también 50% es muy buena en cuanto dimensión, estimulación intelectual se considera en un 55,6% es muy buena y el 44,4 % consideran buena, en tanto en motivación inspiracional se considera que el 38, 9% es buena y 61,1% consideran que es muy buena, en cuanto al variable procesos productivos, en la dimensión, importancia de la organización por procesos se consideran que 5,6% en inadecuada, el 33,3% es adecuada y el 61,1% consideran que es muy adecuada; la organización por operaciones productivas muestra que el 33,3% es eficiente y 66,7% considera muy eficiente. Así se concluye que es importante que el director eleve el componente sobre la organización por operaciones productivas pues esta constituye un factor relevante en el logro la productividad en área de estampado textil.

Palabras clave: Liderazgo, procesos productivos en estampado textil.

Abstract

The objective of the research is to determine the dominant component Transformational Leadership and management production processes in textile printing area of Cetpro 18th Armored Brigade located in Rima, 2015.

The study is part of the simple and transversal correlational and cross-sectional descriptive. The sample consisted of 18 teachers applied the questionnaire Transformational Leadership Steering textiles made by the author of this study and validated by experts.

The results are reported in tables and figures, for which descriptive statistics with SPSS 20. In this regard as a result of the applied survey sample and is considered transformational executive leadership 50 % is located is good and if production processes is also 50 % is very good as a dimension , intellectual stimulation is considered by 55 , 6% is very good and 44.4 % considered good in both inspirational motivation is considered that 38 , 9% is good and 61.1 % consider it very good , as the varying production processes in dimension, importance of organization processes are considered inadequate to 5.6% , 33.3 % is adequate and 61.1 % consider it very appropriate ; the organization for productive operations shows that 33.3 % and 66.7 % efficient considered very efficient. It is concluded that it is important that the director raise the component on the organization productive operations since this is a relevant factor in achieving productivity in textile printing.

Keywords: Leadership, production processes in textile printing.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

A nivel Internacional.

En cuanto al liderazgo directivo transformacional Rojas. (2012), plantea:

Que la investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela. De esta forma, es posible afirmar, que si queremos cambiar las escuelas y con ello, mejorar la educación, necesitamos contar con personas que ejerzan un liderazgo desde el interior de la escuela que inicie, impulse, facilite, gestione y coordine el proceso de transformación. (p.12)

En su tesis liderazgo directivo transformacional Chamorro. (2005), sostiene:

Que el estilo de Liderazgo del Director/a transformacional en las escuelas consideradas eficaces que tienen como fin primordial la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos/as, ratifica que los estudios realizados han mostrado que los directores se caracterizan por ser no sólo gestores o administradores, sino que ejercen un estilo centrado en la calidad de la enseñanza. Asimismo, los estudios destacan seis aspectos fundamentales en relación con el liderazgo del director, claridad e información suficiente sobre las necesidades de la escuela, siempre centrada en las necesidades del alumnado; la capacidad para transmitir los fines y prioridades educativas a toda la comunidad escolar; el apoyo al profesorado en el ámbito curricular; la creación de un ambiente ordenado y un clima escolar que facilite la enseñanza y el aprendizaje; el conocimiento de la enseñanza de calidad, y el trabajo activo en conjunto con el profesorado para mejorar su capacidad profesional; y la supervisión y evaluación del rendimiento del centro. (p.6)

En cuanto al liderazgo; Hughes, Ginnett y Curphy. (2007), comentan:

Hasta el 2005 Colin Powell fue el Secretario de Estado, de los Estados Unidos, ha ocupado una posición más elevada en el gobierno de este país. También fue director del cuerpo conjunto de jefes de las fuerzas armadas, el oficial de más alto rango de las fuerzas armadas de los Estados Unidos, ha comandado soldados, asesorado a presidente y dirigido un movimiento nacional para mejorar el futuro de la juventud en desventaja. Es uno de los individuos más respetados dentro o fuera del gobierno.

En consecuencia podríamos preguntarnos si su liderazgo en un movimiento voluntario nacional o en el Departamento de Estado difiere de su liderazgo de las fuerzas militares de su país. También podríamos preguntarnos qué hay en él que inspiró a tantos a esperar que buscara un puesto de elección popular y podríamos preguntarnos si siempre fue un gran líder o hasta Colin Powell tuvo que aprender algunas cosas en el camino. Estas son algunas de las preguntas que consideramos. Sin embargo, una cosa es virtualmente cierta: Colin Powell seguirá ejerciendo un fuerte liderazgo, cualquiera que sea su función, en consecuencia debo decir, una forma de cerrar la brecha entre investigación en liderazgo y relatos de liderazgo más personalizados será a partir de acercamiento a la personalidad de líderes individuales (p. 5).

A nivel nacional.

Martínez (2007) sostiene en su investigación liderazgo transformacional, que en la gestión Educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco, plantea que las experiencias de investigaciones publicadas en lenguas anglosajonas considera la corriente denominada escuelas eficaces, es decir, la escuela pública incentiva y consigue niveles de calidad en la enseñanza dentro de sus limitados, contextos socioeconómicos en la persona del director quien desarrolla un liderazgo peculiar, estimulante, integrante de esfuerzos y énfasis en la consecución de objetivos claros y compartidos. Existen experiencias del liderazgo transformacional en contextos internacionales y recuperamos su aporte de aplicación en nuestro país. Para tal efecto planteamos un análisis desde los

directivos quienes ejercen el liderazgo persuadiendo a sus docentes en la institución educativa, concluye Martínez. (P.25)

Cervera (2012) en su tesis de investigación liderazgo directivo transformacional sostiene, que el director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos, la gestión de recursos humanos constituye una dependencia de suma importancia para mantener a una organización vigente, eficiente, eficaz y productiva, teniendo como pilar el desarrollo de su potencial humano. La gestión de recursos humanos tiene como objetivo principal el desarrollo del personal y sus relaciones en la organización, motivo por el cual se debe lograr y mantener un clima óptimo de trabajo y de condiciones de vida en la organización, logrando así que los trabajadores se sientan motivados, satisfechos, desarrollen sus habilidades y capacidades, lo que contribuirá al desarrollo individual de cada uno de ellos y por ende se reflejará el crecimiento organizacional. Estos esfuerzos que realizan las organizaciones y particularmente las organizaciones educativas para enfrentar los cambios se ha convertido en un verdadero reto de la nueva dirección, asumir un nuevo estilo de liderazgo que demande un sofisticado tipo de destreza social y habilidades gerenciales que pueda unir a toda la comunidad educativa en la persecución de un propósito significativo a pesar de las fuerzas que lo separan y en definitiva que pueda mantener las organizaciones libres de mediocridad caracterizada por conflictos entre los integrantes de la organización, creando un clima organizacional adecuado. (p.p.40, 41).

En serie de estudios y experiencias IPEBA (2012) sostiene:

A partir de la década de los 80, en América Latina se han llevado a cabo un conjunto de Reformas Educativas. En relación a esto, señala que la primera de ellas y que predominó en los años 80 son reformas institucionales orientadas a reorganizar la gestión, financiamiento y acceso al sistema. Las segundas propias de los 90's están centradas en los procesos y resultados de los sistemas educativos y, por último, las reformas de tercera generación propias de los 2000's

transforman las relaciones del estado con las escuelas y los modos de pensar, organizar y de poner en práctica los procesos educativos.

En este contexto, cabe destacar los profundos cambios –tanto estructurales como legales- que han acaecido en nuestro sistema educativo en los últimos quince años. Prueba de ello lo constituyen la Ley general de educación¹, que consagra la universalización, gratuidad, calidad y a la equidad como principios orientadores de la educación; el Ministerio de Educación determina las medidas de equidad orientadas prioritariamente a la inclusión de la población en abandono y riesgo en zonas de pobreza y extrema pobreza, poniendo énfasis en las áreas urbana marginal y rurales, remotas y de frontera, con el propósito de compensar las desigualdades socio-económicas, que viene a establecer mayores exigencias para la evaluación docente y para la labor directiva y la Ley de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE 2010) que faculta al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) para definir los estándares e indicadores de calidad en las instituciones educativas públicas y privadas de la Educación Técnico-Productivo y Ley de Reforma Magisterial que las instituciones que constituyen un cambio estructural sin precedentes para el sistema educativo nacional.

En este contexto, la tarea tanto de quienes dirigen como de quienes desarrollan labores al interior de las aulas en los centros escolares se convierte hoy por hoy en un enorme desafío, especialmente teniendo en cuenta que la gestión es en la actualidad un tema que le compete a cualquier profesional que se desempeñe en educación. Todo lo anterior, conduce a pensar en la gran importancia que adquiere el tema de liderazgo para los distintos actores de nuestro sistema educativo. Así lo demuestran tanto los estudios de comienzos de la década (Fujimori Fujimori y Ollanta Humala Tazo 1990-2013) como los más recientes, que han generado diversas evidencias empíricas lo que ha permitido tomar conciencia de la relevancia de contar con educadores líderes y con las competencias necesarias para enfrentar cada uno de los desafíos que a diario se viven en los Cetpros de nuestro país.

Esto último cobra especial importancia si se trata de la labor de los directivos de los Cetpro, conocer su trabajo y generar evidencia que permita correlacionar su desempeño con el rendimiento, capacitación laboral de los estudiantes constituye un valioso aporte para el sistema educativo pueda avanzar en términos de calidad de los aprendizajes (IPEBA 2012).

En relación a esto, IPEBA (2012) concluyen que el potenciamiento del liderazgo directivo podría ser más eficaz si se cristalizara en una política definida, con objetivos claros, apoyos institucionales múltiples y perseverancia en el tiempo último.

El primer objetivo debe ser atraer y retener a los mejores candidatos. Para ello debe mejorarse significativamente el status de la posición de director, así como de la del jefe técnico y otros directivos, recuperando su importancia simbólica.

En segundo lugar, debe brindarse una formación de calidad y pertinente tanto a los actuales como a los futuros directivos, redestinándose y maximizándose las ingentes energías y recursos que actualmente se destinan a estas materias (IPEBA, 2012).

Por último, potenciar el liderazgo escolar requiere necesariamente de ampliar la base de conocimiento existente sobre este tema en Perú. Es indispensable conocer en profundidad, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, las prácticas de los directores y sus equipos, estudiando también el efecto que estas prácticas tienen en los resultados de los estudiantes. Además requiere una mirada especial el tema del liderazgo en la Educación Técnico Productivo en el país (IPEBA, 2012) (p.5. 6).

A nivel local

Respecto al ámbito local, el informe de Revista Gestión (2014) menciona:

A 8 grandes personalidades considerados líderes empresariales, estimado por la revista Forbes; ocho peruanos integraron la lista de los 1,867 multimillonarios del mundo que poseen una fortuna de mil millones de dólares y que anualmente elabora la revista China Hurun, parecida a la elaborada por Forbes. El primer peruano de la lista fue para Eduardo Belmont, ubicado en el puesto 230, el dueño y presidente de Belcorp, Carlos Rodríguez Pastor en el puesto 510, Juan Fernando Belmont de la empresa Yanbal en el puesto 789, el fundador del Grupo Gloria, Víctor Rodríguez Rodríguez y las hermanas Ana María y Rosa Brescia Caferata del sector minería y banca, minería y pesca, compartieron el puesto 1,282. Además consideraron al fallecido Alberto Benavides de la Quintana y Eduardo Rothschild de transacciones, pues a ellos consideran líderes empresariales localmente, Revista Gestión (p. 10)

1.2. Marco Teórico

Liderazgo Directivo transformacional

1.2.1. Breve reseña histórica de liderazgo transformacional.

Sobre liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett y Curphy (2007) sostiene:

Que hacia el año 500 a.c, Confucio recorrió gran parte de China tratando de persuadir a varios señores feudales acerca de cómo liderar sus reinos de la forma más eficaz. Para que todo fuera de la mejor manera, uno debía ser simplemente benevolente, humano, justo y moderado. 200 años más tarde, el primer emperador de China, Ch'in Shih Huang Ti, respondió a Confucio de forma

concluyente y clara: entierra vivos parte de 460 de sus monjes y el resto hasta el cuello para después ser decapitados (p. 12).

En tal sentido, "las vidas de los grandes hombres nos recuerdan que podemos hacer sublimes nuestras vidas y, al partir, dejar detrás de nosotros huellas en las arenas de cada organización del tiempo" (Hughes, Ginnett y Curphy 2007, p.12).

Sobre liderazgo directivo transformacional Hughes, Ginnett y Curphy (2007) sostienen:

A principios del siglo XX, todos los escritos sobre liderazgo giraban en torno a la idea de lo que podríamos llamar la "Teoría del Gran Hombre", que se basaba en estudiar los grandes hombres que habían pasado a la historia, e identificar aquellas cualidades que les diferenciaban de la gente corriente (p.3).

En conclusión, "liderazgo constituye la confianza en nuestra visión y metas por medio de un ejemplo personal al asumir el riesgo y comprometerse con la visión de la institución" (Hughes, Ginnett y Curphy 2007, p.12).

1.2.1 Concepto de Liderazgo

Concerniente al liderazgo, Cornejo (2004) sostiene:

Que el liderazgo es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa u organización (p.17).

Es un el proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas. (Hughes, Ginnett y Crphy (2007, p.8).

Cueva (2013). Afirma sobre el liderazgo, que el liderazgo es un tema crucial hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa (p.107).

Respecto al liderazgo transformacional, Bennis y Nanus (1985) comentan:

Tal como se percibe, el liderazgo puede mover organizaciones de estados actuales a futuros, crear visiones de oportunidades potenciales para las organizaciones, inculcar en los empleados el compromiso para el cambio e inculcar en las organizaciones nuevas culturas y estrategias que movilicen y concentren la energía y los recursos concluye el liderazgo es, además, una transacción, entre los líderes y los seguidores (p.12).

Enfatizan sobre liderazgo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) comentan:

Que, el liderazgo, puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder, sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculten como tal. Este es un tipo de liderazgo informal. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a asumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal (p.4).

Finalmente, “las definiciones presentadas coinciden, pues todos afirman que el liderazgo, es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas” (Hughes, Ginnett & Curphy p.4).

“Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común” (Hughes Ginnett & Curphy p.5).

1.2.3. Distintas teorías sobre el liderazgo

Sobre distintas teorías de liderazgo Hughes, Ginnett & Curphy (2007) sostienen:

El campo constituido por el liderazgo es muy diverso e incluye un amplio espectro de teorías, definiciones, evaluaciones, descripciones y filosofías. Su estudio se ha abordado desde diferentes disciplinas y perspectivas tales como la historia, la teoría psicodinámica, la teoría del desarrollo organizacional y la sociología, sostiene que la calidad de las investigaciones resultó afectada por dicha diversidad ya que, muchas veces, los resultados de varios estudios resultaron contradictorios entre sí. No existe hasta el momento una definición específica y ampliamente aceptada respecto del liderazgo. Algunos investigadores afirman que dada la complejidad del fenómeno probablemente nunca se alcance a consolidar una definición unívoca del mismo. Son muchas las escuelas u orientaciones teóricas que abordaron el análisis de dicho constructo (p.7).

Sobre distintas teorías de liderazgo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) explican:

Después de la Segunda Guerra Mundial se llevaron a cabo, en los Estados Unidos, varios estudios sobre Liderazgo, demostrando que ciertos roles de comportamiento resultaban ser más eficaces que otros. Se trataba de determinar qué es lo que hacía que ciertos mandos militares fueran capaces de realizar correctamente sus misiones volviendo a la base, mientras que otros, se perdían en las líneas enemigas o bien, eran derribados, habiendo pasado por el mismo proceso de selección y entrenamiento. El Departamento de Defensa Americano invirtió, a principios de los años 50, más de 500.000 dólares para investigar este fenómeno. Como resultado nació lo que hoy se conoce como el grupo de Ohio, (Ohio State University). Se obtuvieron y analizaron, mediante técnicas

estadísticas, grandes cantidades de información. La conclusión final a la que se llegó, después de estudiar cerca de los dos tercios de la información que se pudo procesar, fue que, esencialmente, dos variables eran las determinantes: la tendencia a la tarea, que tendría que ver con la toma de iniciativa y otra que estaría relacionada con la organización de las cosas, la tendencia a la relación. (p.8).

1.2.2. El Liderazgo Directivo Transformacional

Respecto al liderazgo directivo transformacional, Bennis & Nanus (1985) sostienen:

Como se percibe, el liderazgo eficaz puede mover organizaciones de estados actuales a futuros, crear visiones de oportunidades potenciales para las organizaciones, inculcar en los empleados el compromiso para el cambio e inculcar en las organizaciones nuevas culturas y estrategias que movilicen y concentren la energía y los recursos concluye el liderazgo es, además, una transacción, entre los líderes y los seguidores (p.12).

1.2.2. Estimulación intelectual

Respecto al liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) señalan:

Que la estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales, estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y la delimitación del problema, también solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder (p. 426).

Respecto al liderazgo directivo transformacional Hughes, Ginnett & Curpy (2007) señalan:

La estimulación intelectual del líder transformacional, es vista en el discreto salto en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los seguidores, así como de la naturaleza y los problemas que enfrentan y sus soluciones, contribuyendo con ello a su independencia y autonomía. Esto lo distingue de la mera posesión de competencia en la tarea, el conocimiento, la habilidad y la destreza de un líder (p. 426).

Reformaciones.

Respecto al liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett & Curpy (2007) explican:

La estimulación intelectual puede hacer que los subordinados salgan de sus rutinas conceptuales, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados. Para conseguirlo, los líderes ayudan a los seguidores a focalizarse en algunas cosas e ignorar otras, y crear un patrón que simplifique la complejidad de los eventos (p12).

Inteligencia.

Respecto de la inteligencia del liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett & Curpy (2007) señalan:

Para ser eficiente en la estimulación intelectual de sus subordinados, el líder debe tener habilidades intelectuales superiores a los miembros del grupo, pero hay factores que moderan su efecto. Por una parte, el nivel intelectual debe acompañarse de flexibilidad y creatividad de pensamiento, de tal forma que lleve a una conducta experimental y exploradora, y no sólo de mera intelectualización (p.12).

Símbolo e imágenes

Respecto símbolo e imágenes del liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

Que lo más importante es que los líderes transformacionales contribuyen intelectualmente con la organización a través de la creación, interpretación y elaboración de símbolo e imágenes. Al entregar a los seguidores un marco externo simbólico coherente, el líder ayuda a la resolución de problemas y a la reconciliación de cogniciones o experiencias confusas y contradictorias (p12).

Efectos de estimulación intelectual

Respecto a los efectos de estimulación intelectual del liderazgo directivo transformacional, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

Que se ha entendido que existen reportes de que cuando la cohesión grupal es alta, la estimulación intelectual muestra correlaciones positivas con la satisfacción general en la organización, de su lado cuando hay una fuerte necesidad de independencia en el grupo se correlaciona con estrés y conflicto grupal (p.173).

Motivación inspiracional

Respecto a la Motivación inspiracional del liderazgo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) definen:

Aquí el líder se convierte en un ejemplo digno de imitar, utilizando la comunicación que la motivación inspiracional en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por parte del líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, ello motiva e inspira a quienes les rodean, logrando seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida (p.27).

Modelamiento de las expectativas de los seguidores.

Respecto al modelamiento de las expectativas de los seguidores del liderazgo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) definen:

Que los líderes inspiracionales crean altas expectativas en cuanto al desempeño esperado de los seguidores y son capaces de redirigir sus organizaciones utilizando mensajes claros de lo que es necesario hacer, para alcanzar los objetivos propuestos; crean metas razonables y son modelos de rol para sus subordinados, definiendo y manteniendo el sentido de propósito entre todos los miembros del sistema (p. 242).

1.2.3. Tipos de liderazgo

Liderazgo transformacional

Respecto a tipo de liderazgo, Bennis y Nanus (1985) reconocen:

Tal como se percibe, el liderazgo eficaz puede mover organizaciones de estados actuales a futuros, crear visiones de oportunidades potenciales para las organizaciones, inculcar en los empleados el compromiso para el cambio e inculcar en las organizaciones nuevas culturas y estrategias que movilicen y concentren la energía y los recursos (p.12).

Liderazgo Carismático

Respecto a liderazgo carismático, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) comentan:

Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo, es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores, el carisma es una atribución que los seguidores realizan basándose en ciertas conductas del líder, estableciendo una relación emocional entre el líder y seguidores, además la capacidad de transmitir emociones de manera no verbal. Para que un líder sea considerado carismático

debe producir grandes efectos sobre sus seguidores y llegar a alcanzar niveles de rendimiento mucho mayor de lo esperado aun en circunstancias adversas (p.12).

Liderazgo Transaccional

Respecto liderazgo transaccional, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) comentan:

Define que el concepto de liderazgo transaccional hace referencia a un tipo de liderazgo empresarial que tiene como base el intercambio. El trabajador ofrece sus servicios y obtiene por ello salario y otros beneficios y por otro lado, el líder reconoce qué quiere conseguir y facilita a los trabajadores los recursos necesarios para hacer que lo consigan (p. 423).

Liderazgo transaccional y transformacional

“Se ratifica que el liderazgo transaccional y liderazgo transformacional son dos enfoques distintos de liderazgo que se han estudiado ampliamente en Psicología del trabajo y de los recursos humano” (Hughes, Ginnett & Curphy 2007, p. 423).

Liderazgo empresarial

Señala que el concepto de liderazgo empresarial hace referencia a la habilidad o al proceso a través del cual el líder en la empresa influye para satisfacer objetivos y necesidades de la empresa (Hughes, Ginnett & Curphy 2007, p. 145).

Liderazgo democrático

“Resalta el concepto de liderazgo empresarial hace y referencia a la habilidad o al proceso a través del cual el líder en la empresa influye para satisfacer objetivos y necesidades de la empresa” (Hughes, Ginnett & Curphy 2007, p.421).

Liderazgo democrático y autocrático

Referente al liderazgo democrático y autocrático, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) comentan:

En el liderazgo autocrático, como su nombre indica, es el líder quien decide sin consultar al grupo, ya se ha visto que no ocurre lo mismo con el liderazgo democrático. Por último, cabe señalar que el liderazgo democrático en una empresa se ha demostrado como el estilo de liderazgo que mejores resultados ha dado (p.p. 247, 248).

Liderazgo educativo

Referente al liderazgo educativo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) comentan:

Que la educación es una de las bases para el buen desarrollo de un país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo. Concretamente, el liderazgo educativo en España está sufriendo muchas transformaciones y cambios por los distintos gobiernos. (p. 248).

Liderazgo situacional

Referente al liderazgo situacional, Hughes, Ginnett y Curphy (2007) consideran:

Que el liderazgo situacional hace referencia a un modelo de liderazgo mediante el cual el líder adopta distintos estilos de liderazgo dependiendo de la situación y del nivel de desarrollo de los empleados. Todos los equipos de trabajo pasan por diversas fases de desarrollo, de ahí que el estilo de liderazgo más eficaz sea el que se adapte a los colaboradores en cada momento, ejerciendo así un liderazgo adecuado a las necesidades del equipo. Dependiendo de las características del momento, el líder deberá optar por un modo de liderar en cada situación, incluso dando una orientación diferente a la misma persona en situaciones distintas. En definitiva, el liderazgo situacional se basa en establecer un equilibrio entre los

distintos tipos de comportamiento que ejerce un líder con el objetivo de adaptarse al nivel de desarrollo y competencia de su equipo de trabajo (p.451)

Liderazgo Circunstancial

Referente al liderazgo circunstancial, Bennis y Nanus (1985) consideran:

Que es indiscutible que lo único que identifica a los líderes de todas las épocas es el poder que tuvieron en su tiempo, sea en el orden natural o espiritual. Así como en Física, la ciencia es la energía, en materia de liderazgo la esencia radica en el poder y éste se adquiere por méritos o circunstanciales propias (p.72).

Liderazgo eficaz.

“Declara eficaz el liderazgo eficaz corre riesgo: hace innovaciones, pone a prueba y cambia el metabolismo basal de la cultura organizacional” (Bennis & Nanus 1985, p.36).

Liderazgo Cognitivo

Referente al liderazgo cognitivo, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

El liderazgo se va adquiriendo a través del entrenamiento, de la adquisición de las técnicas y herramientas que permitan influir eficazmente en los demás, y que en esencia es el contenido de esta abra, la de transmitir esas conocimientos a cualquier persona. El precio del aprendizaje es la disciplina y la constancia que han de permitir transformar estos conocimientos el hábito y costumbres diarias (p. 198).

El liderazgo es tanto una ciencia como un arte

“El liderazgo es tanto una ciencia como un arte en cuanto resulta la función del liderazgo”. Esto, a su vez, puede dar a los líderes una percepción acerca como ser más efectivos (Hughes, Ginnett & Curphy 2007, p.8).

El liderazgo es tanto racional como emocional

“El liderazgo racional y emocional involucra los aspectos racionales y emocionales de la experiencia humana. Incluye acciones e influencias basadas en la razón y la lógica, así como en la inspiración y la pasión” (Hughes, Ginnett & Curphy 2007, p.8).

El liderazgo y administración

Referente al liderazgo y administración, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

Que el liderazgo y administración es natural observar la relación entre el liderazgo y la administración. Para muchos, la palabra administración sugiere términos como eficiencia, planeación, papeleo, procedimiento, regulaciones, control y congruencia. Algunos dicen que el liderazgo es una actividad de elección de valores y, por tanto, cargada de valores, en tanto que la administración no lo es. Se considera que los líderes hacen lo correcto, en tanto que los gerentes hacen las cosas bien común necesitan el buen desempeño de ambas funciones para tener éxito (p.10).

El liderazgo y seguidores

Referente al liderazgo y seguidores, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

En relación al tema, el liderazgo es un proceso de influencia social compartido entre todo los miembros de un grupo. El liderazgo no está restringido a la influencia ejercida por alguien en una posición o función en particular; los seguidores también son parte del proceso de liderazgo. En consecuencia los líderes ideales fueron caracterizados como honestos, competentes, con vista hacia el futuro e inspiradores; los seguidores ideales fueron descritos como honestos, competentes, independientes y cooperadores (p.p.10, 12).

El liderazgo en escenarios grandes y pequeños.

Referente al liderazgo y seguidores, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) consideran:

Los grandes líderes en ocasiones parecen más grandes que la vida. No obstante, no todos los buenos líderes son famosos o poderosos, en tal sentido hacia ese fin veremos líderes en los escenarios grandes y pequeños de la vida como en escenarios más pequeños y cercanos al hogar como directores de escuelas, entrenadores y gerentes de la tienda local (p. 14).

Bases teóricas

Procesos productivos

1.2.5. Concepto de procesos productivos

En referencia a los procesos productivos, D'Alessio (2012) sostiene:

Que el proceso es un conjunto de actividades que transforman una entrada para conseguir una utilidad vendible a la salida, y buscar en todo esto una productividad adecuada. Plantea la evolución y los cambios en los métodos y conoce como la ingeniería industrial. Los procesos de producción empezaron desde mucho tiempo atrás donde el hombre ha tratado de sacar beneficios a partir de productos o bienes. Cuando se dieron cuenta que los bienes que se tenían eran necesidad de otros, se encontró una oportunidad de trueque donde brindaría valor a estos productos. Así, la producción se trataría de optimizar para aprovechar estas oportunidades. La optimización se define como buscar la mejor manera de realizar una actividad (p.45).

1.2.6. Breve reseña histórica de proceso productivo.

En referencia de reseña histórica de procesos productivos, D'Alessio (2012) sostiene:

Que el estudio del diseño organizacional se inicia con la teoría de la administración científica. La cual ayudo a incrementar la productividad de las empresas con base a la división del trabajo, la selección y especialización de los trabajadores, y la optimización de tiempos y movimiento (p.44).

En referencia de reseña histórica de procesos productivos, D'Alessio (2012) sostiene:

Que a partir de la segunda guerra mundial, el mundo estaba convulsionado, y parecía que Estados Unidos constituía la única fuente de los productos manufacturados que el mundo necesitaba. En este contexto, es decir, en un mercado de un solo compradores, cualquier tipo de sistema gerencial hubiera tenido éxito. Esta economía estuvo fundamentada en un tipo de gerencia orientado a los objetivos, a las cifras, al producto, que sirvió para estructurar las compañías basadas en funciones. Los buenos resultados obtenidos ocasionaron que se creyera que este sistema gerencial iba ser siempre exitoso Este sistema funcionó con relativo gran éxito todo el decenio después de la guerra mundial, hasta que empezó a declinar durante los dos decenios siguientes; esto afectó las balanzas comerciales de los países. Sobre sus resultados, hemos sido testigos de la conversión del Japón en una potencia mundial en tan solo 30 años, seguido por los tigres de asiáticos: Hong Kong, Singapur, Corea del Sur y Taiwán. Este gran paso, que no supo darse en estados unidos, y en occidente, en general, en ese momento, se refería a la conocida hoy Administración de la calidad total, que consiste principalmente en cambiar el enfoque tradicional de la administración por funciones a un sistema de administración orientado a los procesos, para obtener de esta forma una mayor productividad en las empresas, una orientación hacia el cliente, el perfeccionamiento y mejoramiento continuo, el trabajo en equipo, y el

darle al empleado la importancia como individuo ya sus contribuciones, entre otros (p.44).

En referencia de reseña histórica de procesos productivos, D'Alessio (2012) afirma:

Que, las empresas estructuran su organización de acuerdo con las estrategias que les permiten alcanzar sus objetivos, basadas en la tecnología que disponen, el personal con que cuentan y el tamaño de la organización. De esta forma articulan el número de gerencias, las funciones de cada una de ellas, la jerarquía y los niveles de autoridad, la estandarización de los procesos, el nivel de especialización de los puestos, entre otros. Así, conforme con la teoría del enfoque de contingencias, una técnica que funcionó bien en ciertas empresas, no necesariamente fue buena para otras. La labor del gerente consiste en identificar con qué técnicas, en qué situación, en qué momento, con qué recursos y con qué determinación podrán obtenerse las metas planificadas. La organización por funciones reúne a todos los que realizan una o más actividades relacionadas entre sí, por ejemplo ventas, producción, ingeniería, etcétera. En cambio, la organización por procesos reúne en una unidad de trabajo a todos los que intervienen en la generación de un producto, bien o servicio. Cada una de estas formas tiene sus ventajas y sus desventajas, según el tamaño de la empresa, del medio ambiente interno y del entorno externo en que se desenvuelve" (p.45).

1.2.7. La importancia de la organización por procesos.

Respecto a la importancia de la organización por procesos, D'Alessio (2012) sostiene:

Que las empresas estructuran su organización de acuerdo con las estrategias que les permiten alcanzar sus objetivos, basadas en la tecnología que dispone, el personal con la que cuentan y el tamaño de la organización. De esta forma articulan el número de gerencias, las funciones de cada una de ellas, la jerarquía y los niveles de autoridad, la estandarización de los procesos, el nivel de especialización de los puestos, entre otros. Así, conforme con la teoría del

enfoque de contingencias, una técnica que funcionó bien en ciertas empresas, no necesariamente fue buena para otras. La labor del gerente consiste en identificar con que técnicas, en qué situación, en qué momento, con qué recursos y con qué determinación podrán obtenerse las metas planificadas (p.p.44, 45).

1.2.8. La organización de las operaciones productivas.

Respecto organización de las operaciones productivas, D'Alessio (2012) plantea:

Que la organización de las operaciones productivas puede considerarse como la fase de puesta en marcha de la planificación, ya que convierte las decisiones sobre instalaciones, capacidad, recursos humanos, plan agregado y programado maestro en secuencia de tareas y asignaciones específicas de personal, materiales y maquinaria. La programación está, a lo largo del tiempo, relacionada con los tiempos para ejecutar las operaciones productivas, pues con esta se asignan a los proyectos, actividades, tareas o clientes, los recursos necesarios y disponibles, como equipos, mano de obra, materiales y espacio (p. 236)

1.2.9. Supuestos básicos de la programación lineal.

Respecto organización de las operaciones productivas, D'Alessio (2012) plantea:

Que la programación lineal es un instrumento de la investigación de operaciones, diseñado para apoyar la elección entre diferentes opciones, cuando las limitaciones de recursos impiden elegir simultáneamente todas ellas. Chase, Aquilano y Jacobs (2000) señalaron que para que se justifique utilizar la programación lineal, debe reunirse las siguientes condiciones (p.240).

1.2.10. Métodos del transporte.

Respecto a método de transporte, D'Alessio (2012) plantea:

Que la logística es la encargada de realizar la coordinación de recursos entre las diferentes etapas de la producción, para garantizar su continuo desarrollo, del mismo modo, la logística es una de las áreas involucradas directamente con el traslado de la materia prima y de los productos terminados. Por ello, desarrolla dos pasos muy importantes en el proceso productivo: el abastecimiento y la distribución (p.249).

1.3. Justificación

nivel teórico, el estudio pretende analizar las teorías formuladas sobre el liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en centro de educación técnico productiva en área de estampado textil; Hernández, Fernández y Baptista (2010), la presente investigación se justifica por lo siguiente

En el aspecto metodológico, el estudio nos permite mostrar las estrategias y técnicas utilizadas lo que conlleva a resultados positivos negativos para lograr comprender la dinámica de liderazgo directivo del Cetpro.

En lo práctico, se encuentran deficiente rendimientos en área de estampado textil y la baja producción que muestran los estudiantes, por lo que con los resultados del estudio permitirá establecer una serie de actividades en base al desarrollo de capacitación e implementación del taller para los estudiantes, así como la capacitación al docente de la institución educativa.

Es relevante socialmente porque se realizará un análisis, el rendimientos educativo de los estudiantes en área de estampado textil y la producción que muestran los estudiantes, por lo que con los resultados del estudio nos permitirá establecer una serie de actividades en base al desarrollo de capacitación e implementación del taller para los estudiantes, así como la capacitación al

docente de la Institución Educativa, lo que aportará una visión al respecto y beneficiará a la sociedad en general en consecuencia los logros del estudio permitirá generar conciencia en los estudiantes y docentes sobre el papel que cumple el liderazgo y los procesos productivos.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación es muy importante puesto que hace énfasis en los aspectos que están íntimamente relacionados con el liderazgo directivo transformativo y los procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro, por lo tanto es necesario conocer cuál es el liderazgo directivo transformacional y luego brindar alternativas de solución que les permita elevar el procesos productivo de la institución.

1.4 Problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál relación que existe entre el liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, Ubicado en Rímac – 2015?

1.4.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización por procesos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac-2015?

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la organización por operaciones productivas en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac-2015?

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivos Generales

Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015

1.5.2. Objetivo Especifico

1.5.2.3. Describir la relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización en procesos productivos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac- 2015.

1.5.2.4 Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional en organización por operaciones productivas en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac-2015.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac-2015?

1.6.2. Hipótesis específico

Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización por procesos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac-2015?

Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la organización por operaciones productivas en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac-2015?

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variable: Liderazgo Directivo transformacional

2.2.1. Concepto de Liderazgo

V1= Liderazgo Directivo transformacional

Respecto al liderazgo directivo transformacional, Cornejo (2004) plantea:

Que el liderazgo es la capacidad de poder tomar la iniciativa en alguna cuestión, gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva de un proyecto de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa u organización (p.17)

Respecto al liderazgo directivo transformacional, Cipriano (2013) Plantea:

Que el liderazgo es un tema crucial hoy en día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa (p.107).

2.1.1 Estimulación intelectual

Respecto a la estimulación, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) plantean:

La estimulación intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y la delimitación del problema, también solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público.

Respecto a la estimulación intelectual, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) plantean:

La estimulación intelectual del líder transformacional es vista en el discreto salto en la conceptualización, comprensión y discernimiento de los seguidores, así como de la naturaleza y los problemas que enfrentan y sus soluciones, contribuyendo con ello a su independencia y autonomía. Esto lo distingue de la mera posesión de competencia en la tarea, el conocimiento, la habilidad y la destreza de un líder (p. 426).

1.2.2. Motivación inspiracional.

Respecto a la motivación inspiracional, Hughes, Ginnett & Curphy (2007) plantean:

La motivación inspiracional se entiende en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por parte del líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, ello motiva e inspira a quienes les rodean, logrando seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida.

Aquí el líder se convierte en un ejemplo digno de imitar, utilizando la comunicación como una herramienta para transmitir su perspectiva. Transmite con palabras de aliento las posibilidades para alcanzar la visión (p.27).

1.2.3. Definición operacional

El liderazgo es un fenómeno complejo que involucra al líder, y a los seguidores y la situación; el liderazgo se enfoca más en la personalidad, rasgos físicos o comportamientos del líder, en consecuencia, el liderazgo es un proceso mediante el cual se logra reconocimiento por parte de la sociedad.

2.3. Variable: Procesos productivos.

2.3.1. Concepto de procesos productivos.

V2= Procesos productivos.

Respecto a los procesos productivos, D'Alessio (2012) plantea:

Es un conjunto de actividades que transforman una entrada para conseguir una utilidad vendible a la salida, y buscar en todo esto una productividad adecuada. Plantea la evolución y los cambios en los métodos y conoce como la ingeniería industrial. Los procesos de producción empezaron desde mucho tiempo atrás donde el hombre ha tratado de sacar beneficios a partir de productos o bienes. Cuando se dieron cuenta que los bienes que se tenían eran necesidad de otros, se encontró una oportunidad de trueque donde brindaría valor a estos productos. Así, la producción se trataría de optimizar para aprovechar estas oportunidades. La optimización se define como buscar la mejor manera de realizar una actividad (p.45).

2.3.2. La importancia de la organización por procesos.

Respecto a la importancia de la organización por procesos, D'Alessio (2012) plantea:

Que las empresas estructuran su organización de acuerdo con las estrategias que les permiten alcanzar sus objetivos, basadas en la tecnología que dispone, el personal con la que cuentan y el tamaño de la organización. De esta forma articulan el número de gerencias, las funciones de cada una de ellas, la jerarquía y los niveles de autoridad, la estandarización de los procesos, el nivel de especialización de los puestos, entre otros. Así, conforme con la teoría del enfoque de contingencias, una técnica que funcionó bien en ciertas empresas, no necesariamente fue buena para otras. La labor del gerente consiste en identificar con qué técnicas, en qué situación, en qué momento, con qué recursos y con qué determinación podrán obtenerse las metas planificadas.

En definitiva, la organización por procesos reúne en una unidad de trabajo a todos los que intervienen en la regeneración de un producto, bien o servicio. Cada una de estas formas tiene sus ventajas y sus desventajas, según el tamaño de la empresa, del medio ambiente interno y del entorno externo en que se desenvuelve (p.p.44, 45).

2.3.3. La organización por operaciones productivas.

Respecto la organización por operaciones productivas, D'Alessio (2012) demuestra:

Que la organización de las operaciones productivas puede considerarse como la fase de puesta en marcha de la planificación, ya que convierte las decisiones sobre instalaciones, capacidad, recursos humanos, plan agregado y programado maestro en secuencia de tareas y asignaciones específicas de personal, materiales y maquinaria. La programación está, a lo largo del tiempo, relacionada con los tiempos para ejecutar las operaciones productivas, pues con esta se asignan a los proyectos, actividades, tareas o clientes, los recursos necesarios y disponibles, como equipos, mano de obra, materiales y espacio (p. 236)

2.3.4. Definición operacional.

El proceso productivo, es similar a una empresa de bienes; en este caso, los insumos son los materiales que forman parte del producto terminado, y los indirectos son aquellos que son necesarios para obtener el producto final, pero que no forman parte de él tangible e intangibles y ambos requieren de un proceso de transformación donde se agrega valor a los insumos; insumos que son materiales, si se trata de la producción de bienes físicos, e insumos que son personas si se trata de la producción de servicios.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1
Tabla de Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
v1: Liderazgo directivo transformacional	1. Estimulación intelectual	1.1.1..Inteligencia	1.- El director tiene habilidad para dirigir jornadas de reflexión.	Siempre Bueno	Cuestionario
	1.1 Características de estimulación intelectual	1.1.2. Símbolos e imágenes	2. El director considera la autonomía de los profesores del Cetpro.	Usualmente Muy Bueno	
	1.2 Efectos de la estimulación intelectual.	2.1.1.Dirección de significado	3. El director considera la autonomía de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.	A veces Normal	
				Nunca Normal	
	2.- Motivación inspiracional				
	2.1. Características de la motivación inspiracional		4. El director evalúa la destreza de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.		
	2.2-efectos de la motivación inspiracional	2.1.2. Modelamiento de las expectativas de los seguidores.	5.El director reconoce el conocimiento previo de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.		
			6. El director motiva al personal docente al inicio y final del trabajo		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
V1: Liderazgo directivo transformacional	1. Estimulación intelectual	1.1.1..Inteligencia	7.- El director motiva a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.	Siempre Bueno	Cuestionario
	1.1 Características de estimulación intelectual	1.1.2. Símbolos e imágenes	8.-. El director inspira confianza a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.	Usualmente Muy Bueno	
	1.2 Efectos de la estimulación intelectual.			A veces Normal	
		2.1.1.Dirección de significado	9.- El director establece estándares que representan un reto para el cambio en las actividades académicas del Cetpro.	Nunca Normal	
	2.- Motivación inspiracional				
	2.1. Características de la motivación inspiracional		10.- El director ayuda la resolución de problema confusa y contradictoria del Cetpro		
		2.1.2. Modelamiento de las expectativas de los seguidores.	11.- El director inspira paradigma frente a los docentes del Cetpro.		
	2.2-efectos de la motivación inspiracional		12.-El director inspira paradigma frente a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.		
			13.-.- El director dentro de la organización muestra importancia a los trabajadores del Cetpro.		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
VI: Liderazgo directivo transformacional	I. Estimulación intelectual	I.1.1..Inteligencia	14.- El director promueve el trabajo colectivo dentro de la organización.	Siempre Bueno	Cuestionario
	I.1 Características de estimulación intelectual	1.1.2. Símbolos e imágenes	15.-El director utiliza la comunicación como herramienta para transmitir su perspectiva en actividades académicas.	Usualmente Muy Bueno	
	I.2 Efectos de la estimulación intelectual.		16.- El director muestra altos niveles sobre actividades académicas del Cetpro.	A veces Normal	
	2.- Motivación inspiracional	2.1.1.Dirección de significado	17.- El director muestra autoconfianza en actividad académica de su organización.	Nunca Normal	
	2.1. Características de la motivación inspiracional	2.1.2. Modelamiento de las expectativas de los seguidores.	18.- El director muestra sentido y pasión por la misión de su organización.		
	2.2-efectos de la motivación inspiracional		19.- El director evoca mensajes positivos de metas alcanzables de su organización.		
			20.- El director defiende y mantiene su posición en desarrollo de su actividad cotidiana		

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 2
Tabla de Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
V2: Procesos Productivos	3- La importancia de la organización por procesos.	3.1.1 Fortaleza de la administración por objetivos basada en funciones.	1. El director facilita el control del personal en la organización del proceso productivo.	Siempre Eficiente	Cuestionario
	3.1. La organización funcional.	3.1.2 Debilidades de la administración por objetivos basada en funciones.	2.-El director designa responsabilidad inmediata en los procesos productivos.	Usualmente Muy eficiente	
	3..2. La organización por proceso		3.- El director proporciona línea de capacitación a los profesores de estampado textil.	A veces Normal	
	4.- La organización por operaciones productivas.	4.1.1.Supuesto básicos de la programación lineal	4.- El director maneja de modo eficiente los procesos productos de servicio de estampado textil	Nunca Normal	
	4.1. La programación lineal y su uso en la programación de las operaciones productivas	4.1.2.Metodo del transporte	5.- El director cumple las funciones con responsabilidad prioritaria sin interesar los resultados y la productividad.		
	4.2.Metodos del transporte y la asignación		6.- El director promueve una organización orientada en procesos es flexible por su naturaleza.		
			7.-El director promueve de la calidad de los procesos productivos		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
V2: Procesos Productivos.	3- La importancia de la organización por procesos.	3.1.1 Fortaleza de la administración por objetivos basada en funciones.	8.- El director reduce los costos operativos y gastos en el proceso de servicio en estampado textil.	Siempre Eficiente	Cuestionario
	3.1. La organización funcional.	3.1.2 Debilidades de la administración por objetivos basada en funciones.	9.- El director incrementa la competitividad en el proceso de servicio de estampado textil.	Usualmente Muy eficiente	
	3..2. La organización por proceso		10.- El director crea un efecto multiplicador continuo en los procesos de servicio de estampado textil.	A veces Normal	
	4.- La organización por operaciones productivas.	4.1.1.Supuesto básicos de la programación lineal	11.- El director evalúa mano de obra, maquinaria, equipos y capacidad de planta, materiales y recursos financieros en el Cetpro	Nunca Normal	
	4.1. La programación lineal y su uso en la programación de las operaciones productivas	4.1.2.Metodo del transporte	12.- El director evalúa objetivos específicos para elevar las utilidades al máximo o minimiza los costos.		
	4.2.Metodos del transporte y la asignación		13.- El director toma tiempos para realizar servicio en el estampado textil.		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICION	INSTRUMENTOS
V2: Procesos productivos.	3- La importancia de la organización por procesos.	3.1.1 Fortaleza de la administración por objetivos basada en funciones.	14.- El servicio desarrollado en una maquina o los servicios en un proceso son identificados por el director.	Siempre Eficiente	Cuestionario
	3.1. La organización funcional.	3.1.2 Debilidades de la administración por objetivos basada en funciones.	15.- Los productos y recursos asignados son divididos o fraccionados.	Usualmente Muy eficiente	
	3..2. La organización por proceso		16.- El director utiliza un método confiable para garantizar tiempos de entrega de los servicios.	A veces Normal	
	4.- La organización por operaciones productivas.	4.1.1.Supuesto básicos de la programación lineal	17.- El director aprovecha demanda del usuario precisamente en el momento que se presenta la necesidad del servicio.	Nunca Normal	
	4.1. La programación lineal y su uso en la programación de las operaciones productivas	4.1.2.Metodo del transporte	18.- La seguridad de los servicios de los transportes del estampado textil es óptimo.		
	4.2.Metodos del transporte y la asignación		19.- El tiempo de entrega de los servicio de estampado textil son más rápidas.		
			20.- El costo de servicio trata de minimizar el costo de transporte.		

2.3. Metodología

El método descriptivo que de acuerdo a Sánchez y Reyes (1998, p.33) el cual consiste en analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con las variables del estudio en la presente investigación, las variables sería Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos; y a través del método descriptivo se identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe durante el tiempo del estudio; por lo tanto no hay control manipulativo o un tratamiento específico. Su propósito es describir la variable en relación a la muestra y los resultados obtenidos.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de investigación descriptiva y transversal, que de acuerdo a Sánchez y Reyes (1998, p. 13, 14) la investigación es sustantiva, es aquella que trata de responder a los problemas teóricos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. La investigación descriptiva es aquella que está orientada al conocimiento de la realidad tal como se presenta en una situación, espacio y tiempo dado. Por lo tanto, la investigación es de tipo sustantiva descriptiva ya que se pretende describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad. En tal efecto buscamos el componente predominante del liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac – 2015.

2.5 Diseño de estudio

El Diseño de Investigación, es no experimental y transversal porque no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. La investigación, es no experimental las variables independientes ocurren y no es posible de manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández et al., 2010, p.119).

2.6. Población

La población comprende 2 directores, 18 docentes y 150 estudiantes del Cetpro 18ª Brigada Blindada ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 3

Tabla de población

Área de Estampado Textil	Cantidad de directores, docentes y estudiantes
Directores	2
Docentes	18
Estudiantes	150
Total de alumnos	170

Fuente. Elaboración propia

2.6.1. Muestra

La muestra es no probabilística, de tipo intencional esta muestra es usada muy frecuentemente por la facilidad que puede obtenerse aun cuando se desconocen las bases para su ejecución e intencional puesto quien selecciona la muestra lo que busca es que esta sea representativa de la población de donde es extraída (Sánchez y Reyes, 1996, p.116-117). La muestra está constituida por 18 docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 4.

Tabla de muestra

Muestra	Cantidad de Docentes
Docentes	18
Educación técnico productivo	

Fuente: Elaboración propia

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Un cuestionario es el instrumento más utilizado para recolectar datos, el cuestionario es un conjunto de preguntas que sirven para medir las variables que hay en una investigación, a su vez estas deben ser congruentes con el planteamiento del problema. (Hernández et al., 2010, p.217).

La técnica que se empleo es la encuesta y el instrumento es el cuestionario las cuales se aplicó para la presente investigación:

Tabla 5. *Tabla de técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos (elaborado por el propio autor)

Fuente: Elaboración propia

El instrumento Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos se aplicaron a la muestra que comprende a 18 docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 6

Tabla técnica e instrumento de recolección de datos.

Nombre	Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos.
Autor	Alva Vela, Gregorio Juan de Dios
Procedencia	Autoría propia
Año de elaboración	2015
Duración del cuestionario	20 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos.
Grado de aplicación	Docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada-Rímac.2015
Validez	De contenidos. Por criterios de expertos. Jueces evaluadores. Mg. Flores Valdivieso, Hernán. Mg. Ascencios Fernández. Cesar Raúl.
confiabilidad calificación	Alfa de Cronbach Uso de escala ordinal: 1. Siempre 2. Usualmente 3. A veces 4. Nunca

Fuente: elaboración propio

Tabla 7

Tabla técnica e instrumento de recolección de datos.

Nombre	Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos.
Autor	Alva Vela, Gregorio Juan de Dios
Procedencia	Autoría propia
Año de elaboración	2015
Duración del cuestionario	20 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Liderazgo directivo transformacional y procesos productivos.
Grado de aplicación	Docentes del cetpro 18ª Brigada blindada- Rímac.2015
Validez	De contenidos. Por criterios de expertos. Jueces evaluadores. Mg. Flores Valdiviezo, Hernán. Mg. Ascencios Fernández. César Raúl.
confiabilidad calificación	Alfa de Cronbach Uso de escala ordinal: 1. Siempre 2. Usualmente 3. A veces 4. Nunca

Fuente: elaboración propio

2.7.1 Método de Investigación

El método descriptivo que de acuerdo a Sánchez y Reyes (1998, p.33) el cual consiste en analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con las variables del estudio en la presente investigación, las variables sería liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos y a través del método descriptivo se identifica y conoce la naturaleza de una situación en la medida en que ella existe durante el tiempo del estudio; por lo tanto no hay control manipulativo o un tratamiento específico. Su propósito es describir la variable en relación a la muestra y los resultados obtenidos.

2.7.2. Validación

Evaluación liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos, elaboración propia del autor ha sido validada por 2 expertos, los cuales son:

Tabla 8

Juicio de expertos

Experto	% de Validación	Observaciones
1. Mg. Flores Valdiviezo, Hernán	100%	Listo para aplicar
2. Mg. Ascencios Fernández, César Raúl	100%	Listo para aplicar

Fuente: Elaboración propia

2.7.3. Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al grado de estabilidad que al medir presenta un determinado instrumento. Esto en el sentido de que si aplicamos repetidamente un instrumento al mismo sujeto u objeto en iguales condiciones y en tiempos próximos debe producir iguales resultados. Se puede decir que un instrumento es confiable si al pesar o al medir en dos ocasiones seguidas, se obtienen los mismos resultados.

El Alfa de Cronbach es un índice, que permite comprobar la confiabilidad del instrumento de la investigación y presenta valores entre 0 y 1. Si el valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes y si es menor a 0,8 presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y nos puede llevar a conclusiones equivocadas.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_T} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de ítems del instrumento

S_i = Varianza de cada ítem

S_T = Varianza total

Para la escala liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos (elaborado por el autor) se utilizó la escala de likert, con una muestra de 10 docentes en la prueba piloto, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach ítem total, de 0.814, tal como se evidencia en la tabla siguiente.

Tabla 9 *Estadístico de fiabilidad del cuestionario de la variable Liderazgo directivo transformacional y procesos productivo.*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.814,	20

Fuente : fi=Frecuencia absoluta de cantidad de elementos.

De la tabla podemos concluir que este instrumento está formado por un conjunto de 20 ítems que se combinan aditivamente para hallar una puntuación global, es decir el instrumento es de alta confiabilidad.

2.8. Método de análisis y recolección de datos

El método que se utilizó en la investigación es de carácter científico, por lo tanto, el paquete estadístico que se usó en esta investigación es SPSS – 20.

2.9. Aspectos éticos

La presente investigación es de autoría propio, se respetó las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas. La tesis no ha sido autoplagiada, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Por lo tanto, los datos presentados en los resultados son reales, no fueron falseados, ni duplicados, ni copiados y constituirán de aporte a la realidad investigada. Se mantuvo en reserva la identidad de los encuestados al diseñar el cuestionario de forma anónima.

III. RESULTADOS

3. Descripción de Variables

3.1.1. Variable: liderazgo directivo transformacional

Tabla 10 Frecuencia y porcentaje de respuesta a la variable liderazgo directivo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	9	50,0	50,0	50,0
	Muy bueno	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

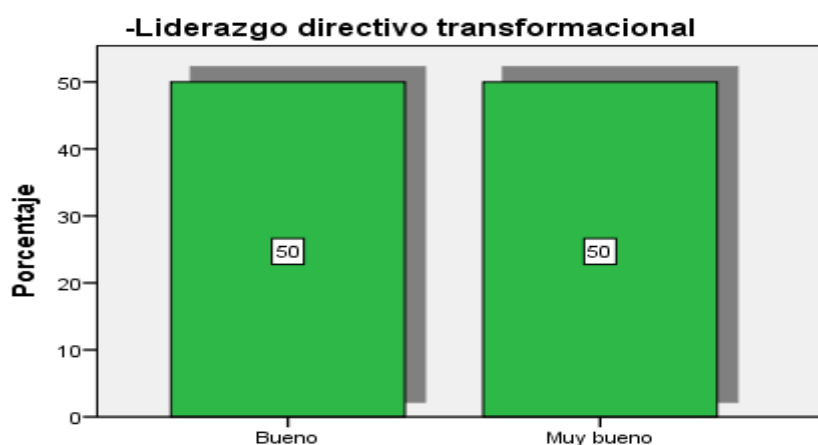


Figura 1:

En la tabla y figura, se muestran los resultados del variable liderazgo directivo transformacional en el Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en Rímac – 2015.

Tabla 11 *Descripción de la variable procesos productivos en el área de estampado textil*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Eficiente	6	33,3	33,3	33,3
	Muy eficiente	12	66,7	66,7	100,0
		0	0	0	00
		0	0	0	00
Total		18	100,0	100,0	

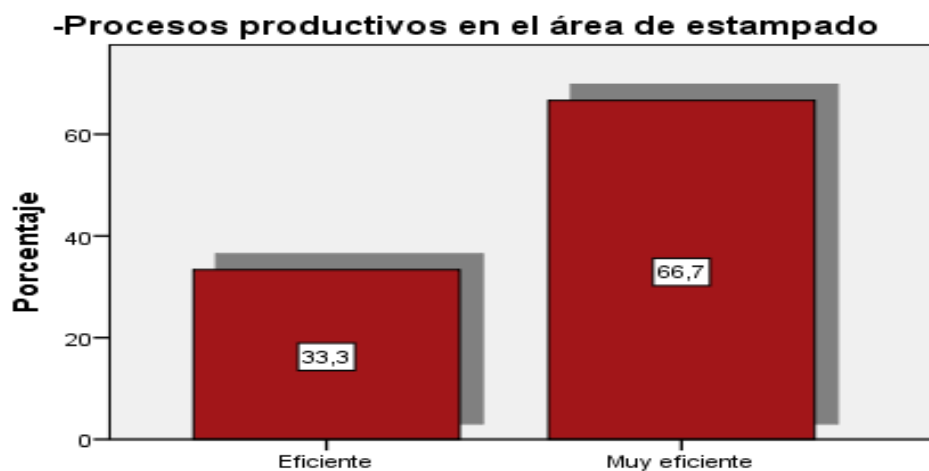


Figura2: Niveles de la variable procesos productivos en el área de estampado textil.

En la tabla y figura, se muestran los resultados la variable procesos productivos en área de estampado textil del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Interpretación como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 33.3 % considera que los procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015 es eficiente y el 66.7 % muy eficiente.

Tabla 12 *Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual*

Modalidad	fi	%
Muy bueno	10	55,6%
Bueno	8	44,4%
Total	18	100%

Fuente: Elaborado en base a resultados

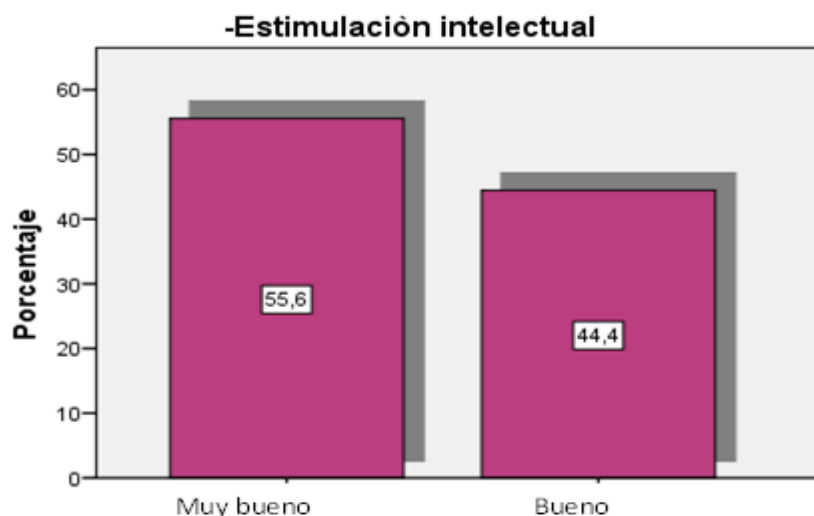


Figura 3. Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual.

Descripción Interpretativa

Como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 55,6 % consideran que la estimulación intelectual es muy buena y 44,4% considera que la estimulación intelectual es buena del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

En la tabla y figura, se muestran los resultados de la dimensión motivación inspiracional en el Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 13 *Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional*

Modalidad	fi	%
Bueno	7	38,9%
Muy Bueno	11	61,1%
Total	18	100%

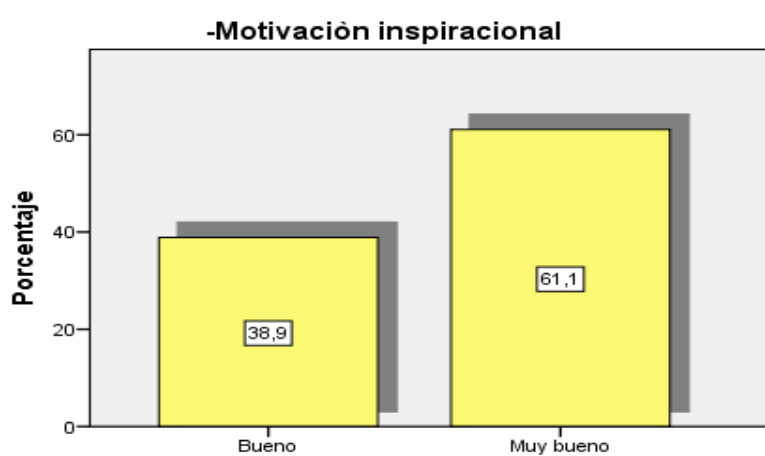


Figura 3. Elaboración propia

Figura 4. Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional

Descripción interpretativa

Como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 38,9 % consideran que la motivación inspiracional es buena y el 61,1% considera que es muy bueno del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 14 *Frecuencias de la dimensiones del procesos productivos*

Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Muy eficiente	6	33,3%
Eficiente	12	66,7%
Total	18	100%

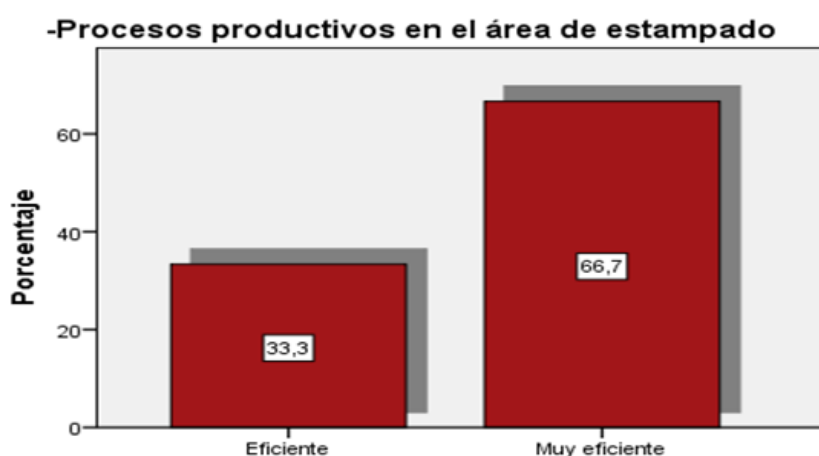


Figura 5. Predominancia de dimensiones procesos productivos

Fuente: Elaborado en base a resultados de la encuesta

Descripción interpretativa:

Como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 33,3 % es eficiente y 66,7 %. Considera muy bueno que los procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac- 2015.

Tabla 15 *Frecuencias de la dimensión de la importancia organización por procesos*

Modalidad	fi	%
Inadecuada	1	5,6%
Adecuada	6	33,3%
Muy adecuada	11	61,1%
Total	18	100%

Fuente: Elaborado en base a resultados de encuesta

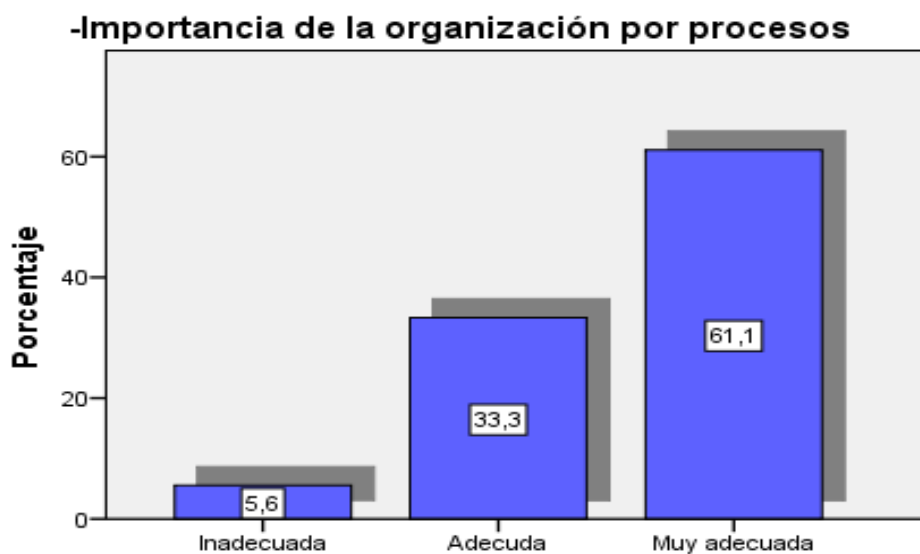


Figura 6. Frecuencias de la dimensión importancia de la organización por procesos

Descripción Interpretativa

Como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 5,6 % consideran que la importancia de la organización por procesos es inadecuada y 33,3 % es adecuada y el 61,1% consideran que es muy adecuada.

Tabla 16 Frecuencias de la dimensión la organización por operaciones productivas.

Modalidad	fi	%
Eficiente	6	33,3%
Muy eficiente	12	66,7%
Total	18	100%

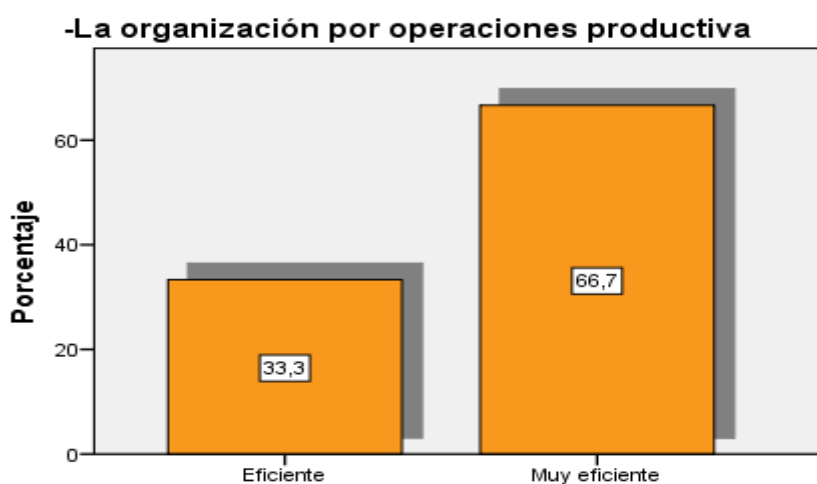


Figura 6. Elaboración Propia

Figura 7. Frecuencias de la dimensión la organización por operaciones productivas.

Descripción Interpretativa

Como resultado de la encuesta aplicada se muestra que el 33.3 % consideran que la organización por operaciones productivas es eficiente y el 66,7% consideran que las operaciones productivas del Cetpro 18ª del Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015 es muy eficiente.

3.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H1.- Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en Rímac-2015.

Ho.- No existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac – 2015.

Tabla 17 *hipótesis específica de correlaciones*

Ho		Liderazgo directivo transformacional	La organización por operaciones productiva
Liderazgo directivo transformacional	Correlación de Pearson	1	,809**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
La organización por operaciones productiva	Correlación de Pearson	,809**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,808$ entre las variables: liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en el área de estampado textil . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y con un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que:

El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con procesos productivos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada, Blindada, ubicado en Rímac – 2015.

Hipótesis Específicas

Las hipótesis específicas han sido construidas a partir de las dimensiones de las variables liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac – 2015.

Hipótesis Específicas 01

Tabla 18		Correlaciones	
H1		Liderazgo directivo transformacional	Importancia de la organización por procesos
Liderazgo directivo transformacional	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Importancia de la organización por procesos	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,753$ entre las variables: liderazgo directivo transformacional y la dimensión importancia de la organización por procesos en el área de estampado . Este grado de correlación indica que la relación entre la variable y dimensión es positiva y con un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que:

El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión importancia de la organización por procesos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada, Blindad, ubicado en Rímac – 2015.

Hipótesis específica: 02

Ho No existe relación significativa entre el variable liderazgo directivo transformacional y la dimensión importancia de la organización por procesos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicada en el distrito del Rímac – 2015.

H1 Existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y la dimensión La organización por operaciones productiva en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac – 2015.

Hipótesis específica 2

Tabla 19

<i>Correlaciones</i>			
H2		Liderazgo directivo transformacional	La organización por operaciones productiva
Liderazgo directivo transformacional	Correlación de	1	,809**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
La organización por operaciones productiva	Correlación de	,809**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,809$ entre las variables: liderazgo directivo transformacional y la dimensión la organización por operaciones productivas en el área de estampado . Este grado de correlación indica que la relación entre la variable y dimensión es positiva y con un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que:

El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión y la organización por operaciones productivas en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac – 2015.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito describir y determinar las experiencias de liderazgo directivo transformacional del Cetpro 18^a Brigada Blindada que se evidencian que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia de un liderazgo transformacional.

De los resultados obtenidos en esta investigación, se puede deducir que el estilo de liderazgo directivo transformacional en las escuelas consideradas eficaces que tienen como fin primordial la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos/as, ratifica que los estudios realizados han mostrado que los directores se caracterizan por ser no solo gestores o administradores, si no que ejercen un estilo centrado en la calidad de la enseñanza.

En los últimos 10 años, la gestión educativa pública en el distrito de Santiago de Surco, plantea que las experiencias de investigaciones publicadas en lenguas anglosajonas considera la corriente denominada escuelas eficaces, es decir, la escuela pública incentiva y consigue niveles de calidad en la enseñanza dentro de sus limitados contextos socioeconómicos en la persona del director quien desarrolla un liderazgo peculiar, estimulante, integrante de esfuerzos y énfasis en la consecución de objetivos claros y compartidos.

En la revisión de literatura de las condiciones que más se asocian, A partir de la década de los 80, en América Latina se han llevado a cabo un conjunto de Reformas Educativas. En relación a esto, señala que la primera de ellas y que predominó en los años 80 son reformas institucionales orientadas a reorganizar la gestión, financiamiento y acceso al sistema. Las segundas propias de los 90's están centradas en los procesos y resultados de los sistemas educativos y, por último, las reformas de tercera generación propias de los 2000's transforman las relaciones del estado con las escuelas y los modos de pensar, organizar y de poner en práctica los procesos educativos.

En este contexto, cabe destacar los profundos cambios –tanto estructurales como legales- que han acaecido en nuestro sistema educativo en los últimos quince años. Prueba de ello lo constituyen la Ley general de educación¹, que consagra la universalización, gratuidad, calidad y a la equidad como principios orientadores de la educación; el Ministerio de Educación determina las medidas de equidad orientadas prioritariamente a la inclusión de la población en abandono y riesgo en zonas de pobreza y extrema pobreza, poniendo énfasis en las áreas urbana marginal y rurales, remotas y de frontera, con el propósito de compensar las desigualdades socio-económicas, que viene a establecer mayores exigencias para la evaluación docente y para la labor directiva y la Ley de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa SINEACE 2010) que faculta al Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA) para definir los estándares e indicadores de calidad en las instituciones educativas públicas y privadas de la Educación Técnico-Productivo y Ley de Reforma Magisterial que las instituciones que constituyen un cambio estructural sin precedentes para el sistema educativo nacional.

Al concluir el presente trabajo de investigación, se afirma de acuerdo a los resultados obtenidos que la relación que existe entre liderazgo directivo transformacional y procesos productivos es significativamente que es positiva del Cetpro 18ª Brigada Blindada y con un nivel de correlación alta.

Así mismo se aprecia que si existe un problema general en cuanto al liderazgo directivo transformacional, puesto que en otras investigaciones como Armando Rojas Jara (2012) y Chamorro (2005), concluye con claridad e información suficiente sobre las necesidades de la escuela, siempre centrada en las necesidades del alumnado; la capacidad para transmitir los fines y prioridades educativas a toda la comunidad escolar; el apoyo al profesorado en el ámbito curricular; la creación de un ambiente ordenado y un clima escolar que facilite la enseñanza y el aprendizaje; el conocimiento de la enseñanza de calidad, y el trabajo activo en conjunto con el profesorado para mejorar su capacidad profesional; y la supervisión y evaluación del rendimiento del centro: Estos

resultados motivan una serie de investigaciones que permiten identificar diversidad de estilos de liderazgo, entre ellos el estilo transformacional que es considerado como el más adecuado para los contextos educativos.

En el resultado de la primera hipótesis específica se aprecia una relación significativamente positiva con un nivel de correlación alta en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada entre el liderazgo directivo transformacional y la dimensión la organización por operaciones productivas.

En el resultado del segundo hipótesis específico se aprecia una relación significativamente positiva y con un nivel de correlación alta con la dimensión importancia de la organización por procesos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a la estadística aplicada en la presente investigación se llega a las siguientes conclusiones:

Primera

Siendo el objetivo general encontrar la relación del liderazgo directivo y procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada se encuentra la correlación significativa en un nivel alto del liderazgo directivo transformacional en un 50% bueno y en los procesos productivos también se aprecia en un 50% muy bueno en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en el distrito del Rímac- 2015.

En este sentido se resuelve que el liderazgo directivo transformacional y procesos productivos se necesitan ambos.

Segunda

Siendo el objetivo específico 1, es encontrar la relación que existe entre liderazgo directivo transformacional y procesos productivos, mientras que el problema específico 1 es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la importancia de la organización por procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada, se encontró que hay una relación significativamente alta, entre en un nivel alto de la importancia de la organización por procesos considerando en un 5,6% inadecuada, adecuada en 33,3% y muy adecuada en un 61,1% respectivamente.

Tercera

Siendo el objetivo específico 2, encontrar la relación entre liderazgo directivo transformacional y la organización por operaciones productivas en el área de estampado textil ha sido significativamente alta la correlación entre el liderazgo directivo transformacional y procesos productivos evidenciando en un 33,3% eficiente y en un 66,7% muy eficiente del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac- 2015.

En este sentido se resuelve que el liderazgo directivo transformacional y procesos productivos se necesitan mutuamente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Promover el liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en la importancia de la organización por procesos, siendo este un medio importante para el desarrollo de una organización.

Segunda

Crear un programa de implementación en liderazgo directivo en las instituciones educativas del país.

Tercera

Incorporar plan de estudio en la institución educativa práctica de capacidades de liderazgo en los docentes para incrementar el desarrollo personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfredo Camones, Guillermo y Mirko Costa. (2012). *Revista Textiles Peruanos*. Lima.: Letras Mayores E.I.R.L.
- Bennis, W. y Nanus, B. (1985) *Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Colombia: Norma S.A.
- Cervera, B. (2012) *Liderazgo directivo transformacional*. (Tesis para optar el grado magister). Universidad de Enrique Guzmán y valle la Cantuta.
- Chamorro, J. (2007). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Complutense de Madrid.
- Cipriano, C. (2013) *Liderazgo directivo transformacional*. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad católica del Perú.
- Cornejo, R. (2004) *Lideres del Tercer Milenio y la Revolución de los valores*. México.: Grad, S.A. de C.V.
- Cornejo, R. (2006) *Todos los secretos de la excelencia*. México.: Grijalbo, S.A. de C.V.
- Cornejo, R. (2008) *Estrategias para triunfar*. México. Grijalbo, S.A.
- Cueva, R. (2013) *Gerencia, Gestión y Liderazgo educativo*. Lima.: San Marcos E.I.L.
- D'Alessio, I. (2012). *Administración de las Operaciones Productivas*: Perú.: Carlo Soto.
- Haya, T. y Tostes, V. (2012). *Dos décadas de Formación y certificación de competencias*: Lima.: Rapimagen S.A

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México D. F.: McGraw-Hill.
- Hughes, Ginnett y Curphy. (2007) Como aprovechar las lecciones de la experiencia: Liderazgo.: México: McGraw-Hill.
- IPEBA, (2012) Dos décadas de formación profesional y certificación de competencias Perú 1990-2010. Biblioteca nacional del Perú.
- Martínez, Y. (2007) El liderazgo transformacional (Tesis para obtener el grado académico de Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Núñez, E. Carrasco Molina, O y Delgado Ch, M. y Guerrero Ortiz, L. (2007) *Proyecto Educativo Nacional al 2021*: Lima.: Ministerio de Educación.
- Revista Gestión (2014) Retos del segmento financiero para una expansión sostenible. Lima.: Amautas revistas.
- Rojas, A. (2012). El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana. (Tesis para optar al grado de Magíster, Universidad de Chile)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) Metodología y diseños en la investigación científica Lima: Mantaro.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y PROCESOS PRODUCTIVOS EN AREA DE ESTAMPADO TEXTIL DEL CETPRO 18ª BRIGADA BLINDADA – RÍMAC –2015

PROBLEMA			OBJETIVOS			HIPOTESIS			VARIABLES E INICADORES				METODO/DISEÑO	
¿Cuál relación que existe entre el liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac – 2015?			Identificar la relación que existe entre liderazgo directivo transformacional y procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro 18ª del Brigada Blindada ubicado en Rímac – 2015			Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y los procesos productivos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en Rímac-2015?							MÉTODO: Hipotético deductivo PARADIGMA: Positivista. NIVEL: Descriptivo correlacional ENFOQUE: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Básica sustantiva DISEÑO: No experimental CORTE: Transversal SUB TIPO DE DISEÑO: Correlacional	
									Dimensiones		Indicadores			
									1.- Estimulación intelectual 1.1. Características de estimulación intelectual. 1.2. Efectos de la estimulación intelectual		1.1.1 .Inteligencia. 1.1.2. Símbolos e imágenes.			
									2.- Motivación inspiracional 2.1. Características de la motivación inspiracional 2.2-Efectos de la motivación inspiracional.		2.1.1. Dirección de significado. 2.1.2. Modelamiento de las expectativas de los seguidores.			
									VARIABLE: 2 Procesos productivos					
PROBLEMAS ESPECIFICOS			OBJETIVOS ESPECIFICOS			Hipótesis Específicos								
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización por procesos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac-2015?			Describir la relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización en procesos productivos en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac-2015.			Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la importancia de la organización por procesos en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en Rímac-2015? Existe la relación significativa entre liderazgo directivo transformacional y la organización por operaciones productivas en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicada en Rímac-2015?								
									Dimensiones		Indicadores			
									3- La importancia de la organización por procesos. 3.1. La organización funcional. 3.2. La organización por proceso.		3.1.1 Fortaleza de la administración por objetivos basada en funciones. 3.1.2 Debilidades de la administración por objetivos basada en funciones.			
									4.- La organización por operaciones productivas. 4.1. La programación lineal y su uso en la programación de las operaciones productivas. 4.2. Métodos del transporte y la asignación.		4.1.1. Supuesto básicos de la programación lineal. 4.1.2 Método del transporte.			
¿Qué relación existe entre liderazgo directivo transformacional y la organización por operaciones productivas en área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac-2015?			1.6.2.4 Comprender la relación entre el liderazgo directivo transformacional en organización por operaciones productivas en el área de estampado textil según la percepción de los docentes del Cetpro del 18ª Brigada Blindada, ubicado en Rímac-2015.											
									Dimensiones		Indicadores			

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
<p>V1:</p> <p>Liderazgo Directivo Transformacional.</p> <p>Autores:</p> <p>Rich L. Hughes, Robert C. Ginnett y Gordon J. Curphy</p> <p>(2007)</p> <p>Miguel Angel Cornejo</p> <p>(2007)</p> <p>Warren Bennis y Burt Nanus</p> <p>(1985)</p>	<p>1.- Estimulación intelectual</p> <p>1.1. Características de estimulación intelectual.</p> <p>1.2. Efectos de la estimulación intelectual.</p>	<p>1.1.1 .Inteligencia</p> <p>1.1.2. Símbolos e imágenes</p>	<p>1. El director tiene habilidad para dirigir jornadas de reflexión.</p> <p>2. El director considera la autonomía de los profesores del Cetpro.</p> <p>3. El director considera la autonomía de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.</p> <p>4. El director evalúa la destreza de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.</p> <p>5. El director reconoce el conocimiento previo de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.</p> <p>6 El director motiva al personal docente al inicio y final del trabajo.</p> <p>7.-El director motiva a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.</p> <p>8.-El director inspira confianza a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.</p> <p>9.- El director estable estándares que representan un reto para el cambio en las actividades académicas del Cetpro.</p>	<p>Bueno</p> <p>41 – 80</p> <p>Muy Bueno</p> <p>20 – 40</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>2 Motivación inspiracional</p> <p>2.1. Características de la motivación inspiracional</p> <p>2.2-efectos de la motivación inspiracional</p>	<p>2.1.1.Dirección de significado</p> <p>2.1.2. Modelamiento de las expectativas de los seguidores.</p>	<p>10.- El director estable estándares que representan un reto para el cambio en las actividades académicas del Cetpro.</p> <p>11.- El director ayuda la resolución de problema confusa y contradictoria del Cetpro.</p> <p>12.- El director inspira paradigma frente a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.</p> <p>13.- El director dentro de la organización muestra importancia a los trabajadores del Cetpro.</p> <p>14.- El director promueve el trabajo colectivo dentro de la organización.</p> <p>15.- El director utiliza la comunicación como herramienta para transmitir su perspectiva en actividades académicas.</p> <p>16.- El director muestra altos niveles sobre actividades académicas del Cetpro.</p> <p>17.- El director muestra autoconfianza en actividad académica de su organización.</p> <p>18.-El director muestra sentido y pasión por la misión de su organización.</p> <p>19.- El director evoca mensajes positivos de metas alcanzables de su organización.</p> <p>20.-El director defiende y mantiene su posición en desarrollo de su actividad cotidiana</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Matriz de operacionalización de las variables 2

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
<p>V2:</p> <p>PROCESOS PRODUCTIVOS.</p> <p>Autor:</p> <p>Fernando D'Alessio Ipinza</p> <p>(2012)</p>	<p>3- La importancia de la organización por procesos.</p> <p>3.1. La organización funcional.</p> <p>3.2. La organización por proceso</p>	<p>3.1.1 Fortaleza de la administración por objetivos basada en funciones.</p> <p>3.1.2 Debilidades de la administración por objetivos basada en funciones.</p>	<p>1.-El director facilita el control del personal en la organización del proceso productivo.</p> <p>2.- El director designa responsabilidad inmediata en los procesos productivos.</p> <p>3.- El director proporciona línea de capacitación a los profesores de estampado textil.</p> <p>4.- El director maneja de modo eficiente los procesos productos de servicio de estampado textil.</p> <p>5.- El director cumple las funciones con responsabilidad prioritaria sin interesar los resultados y la productividad.</p> <p>6.- El director promueve una organización orientada en procesos es flexible por su naturaleza.</p> <p>7.- El director promueve la mejora de la calidad de los procesos productivos.</p> <p>8.- El director reduce los costos operativos y gastos en el proceso de servicio en estampado textil.</p> <p>9.- El director incrementa la competitividad en el proceso de servicio de estampado textil.</p>	<p>Eficiente</p> <p>41 – 80</p> <p>Muy eficiente</p> <p>20 – 40</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>4.- La organización por operaciones productivas.</p> <p>4.1. La programación lineal y su uso en la programación de las operaciones productivas</p> <p>4.2. Métodos del transporte y la asignación</p>	<p>4.1.1. Supuesto básicos de la programación lineal</p> <p>4.1.2. Método del transporte</p>	<p>10.- El director crea un efecto multiplicador continuo en los procesos de servicio de estampado textil.</p> <p>11.- El director evalúa mano de obra, maquinaria, equipos y capacidad de planta, materiales y recursos financieros en el Cetpro</p> <p>12.- El director evalúa objetivos específicos para elevar las utilidades al máximo o minimiza los costos.</p> <p>13.- El director toma tiempos para realizar servicio en el estampado textil.</p> <p>14.- El servicio desarrollado en una maquina o los servicios en un proceso son identificados por el director.</p> <p>15.- Los productos y recursos asignados son divididos o fraccionados</p> <p>16.- El director utiliza un método confiable para garantizar tiempos de entrega de los servicios.</p> <p>17.- El director aprovecha demanda del usuario precisamente en el momento que se presenta la necesidad del servicio.</p> <p>18.- La seguridad de los servicios de los transportes del estampado textil es óptimo.</p> <p>19.- El tiempo de entrega de los servicios de estampado textil son más rápidas.</p> <p>20.- El costo de servicio trata de minimizar el costo de transporte.</p>		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

MATRIZ METODOLOGICA DE LA INVESTIGACIÓN

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO:</p> <p>El estudio corresponde a una investigación sustantiva descriptiva ; puesto que se circunscribe a describir ciertos comportamientos, referidos Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos productivos en el área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada.”, considerando un espacio-tiempo específico.</p> <p>Esta tipificación de nuestro estudio guarda correspondencia con lo que proponen Sánchez y Reyes en su manual de investigación.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El presente trabajo, por ser meramente descriptivo, es no experimental y por ello, no hay manipulación de la variable de estudio. Así mismo, es un estudio transversal transaccional, porque los datos a procesar corresponden a un solo momento. Hernández, Fernández y Baptista, en su “Metodología de la Investigación Científica”, respaldan esta caracterización.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población comprende a Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos productivos en área de estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra no probabilística, de tipo intencional esta muestra es usada muy frecuentemente por la facilidad que puede obtenerse aun cuando se desconocen las bases para su ejecución e intencional puesto quien selecciona la muestra lo que busca es que esta sea representativa de la población de donde es extraída (Sánchez y Reyes, 1996, p.116-117). Constituida por 18 docentes, 2 directores y 150 estudiantes Cetpro 18ª Brigada Blindada. Rímac, 2014</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Directivo Transformacional.</p> <p>Variable 2: Procesos productivos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Cuestionario Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos productivos elaboración el propio autor.</p>	<p>Descriptiva: Distribución de frecuencias del Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos productivos en área de Estampado textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada. Rímac, 2014</p>

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mg. Cesar Raúl Ascencios Fernandez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresar mi saludo; asimismo, hacer de su conocimiento que siento estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, promoción Lima-2013-0, aula 313 Pabellón B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi investigación es: "Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos Productivos en área de Estampado Textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada – Rímac – 2014", y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado por conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo 5: Matriz de Consistencia
6. Anexo 6: Instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerles por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Gregorio Juan de Dios Alva Urea

Nombre y apellidos

D.N.I.: 09633161

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCESOS PRODUCTIVOS EN AREA DE ESTAMPADO TEXTIL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
6		✓		✓		✓		
7		✓		✓		✓		
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	NO	Si	NO	Si	NO	
11		✓		✓		✓		
12		✓		✓		✓		
13		✓		✓		✓		
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		
16		✓		✓		✓		
17		✓		✓		✓		
18		✓		✓		✓		
19		✓		✓		✓		
20		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si existe criterios de aplicabilidad, mide variables, dimensiones e indicadores

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) No aplicable () Fecha: 22 de 11 de 2014
 Apellidos y nombres del juez evaluador: ASOCIADOS FERNANDEZ CERRA RAUL DNI N°: 9678508

- Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado
- Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	✓		✓		✓		
2		✓		✓		✓		
3		✓		✓		✓		
4		✓		✓		✓		
5		✓		✓		✓		
6		✓		✓		✓		
7		✓		✓		✓		
8		✓		✓		✓		
9		✓		✓		✓		
10		✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 2	✓		✓		✓		
12		✓		✓		✓		
13		✓		✓		✓		
14		✓		✓		✓		
15		✓		✓		✓		
16		✓		✓		✓		
17		✓		✓		✓		
18		✓		✓		✓		
19		✓		✓		✓		
20		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se existe CRITERIOS DE APLICABILIDAD. MIDE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES
 Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) No aplicable () Fecha: 22 de 11 de 2014
 Apellidos y nombres del juez evaluador: ASOCIADOS FARMACEUTICOS DEL PERU DNI N°: 98789508

1. Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mg. Hernán Flores Valdiviezo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresar mi saludo; asimismo, hacer de su conocimiento que sienta estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, promoción Lima-2013-0, aula 313 Pabellón B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título de mi investigación es: "Liderazgo Directivo Transformacional y Procesos Productivos en área de Estampado Textil del Cetpro 18ª Brigada Blindada – Rímac – 2014", y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado por conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de educación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Definiciones conceptuales de las variables
3. Anexo 3: Matriz de operacionalización
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos
5. Anexo 5: Matriz de Consistencia
6. Anexo 6: Instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despidió de usted, no sin antes agradecerles por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Gregorio Juan de Dios ALVARO VELA

Nombre y apellidos

D.N.I.: 09633161.....

3) DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
11		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:	aplicable ()	Aplicable después de corregir ()	No aplicable ()	Fecha: de de 2014
	aplicable (X)			

1. Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 2. Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 3. Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

 Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCESOS PRODUCTIVOS EN AREA DE ESTAMPADO TEXTIL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1	/		/		/		
2		/		/		/		
3		/		/		/		
4		/		/		/		
5		/		/		/		
6		/		/		/		
7		/		/		/		
8		/		/		/		
9		/		/		/		
10		/		/		/		
	DIMENSIÓN 2	/		/		/		
11		/		/		/		
12		/		/		/		
13		/		/		/		
14		/		/		/		
15		/		/		/		
16		/		/		/		
17		/		/		/		
18		/		/		/		
19		/		/		/		
20		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se aplica. Hay variación, dimensiones e indicadores

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) No aplicable ()
 Apellidos y nombres del juez evaluador: *Flavio Saldaña R. y...* Fecha: *22* de *Julio* de 2014

4. Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado DNI N°:

5. Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

6. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
 Firma

CUESTONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

PARA DOCENTES

Marque con veracidad la opción elegida con una (X) no se debe marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que se le entrego la encuesta.

Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Las encuestas serán procesados por personas externas y como no se le pide su nombre. Use solo lapicero azul.

M	F

ITEMS		SIEMPRE	USUALM ENTE	A veces	NUNCA
1	El director tiene habilidad para dirigir jornadas de reflexión.				
2	El director considera la autonomía de los profesores del Cetpro.				
3	El director considera la autonomía de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.				
4	El director evalúa la destreza de los estudiantes de estampado textil del Cetpro				
5	El director reconoce el conocimiento previo de los estudiantes de estampado textil del Cetpro.				
6	El director motiva al personal docente al inicio y final del trabajo.				
7	El director motiva a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.				
8	El director inspira confianza a los docentes en el desarrollo de actividades académicas.				
9	El director estable estándares que representan un reto para el cambio en las actividades académicas del Cetpro.				
10	El director ayuda la resolución de problema confusa y contradictoria del Cetpro.				
11	El director inspira paradigma frente a los docentes del Cetpro.				
12	El director inspira paradigma frente a los estudiantes de estampado textil del Cetpro.				
13	El director dentro de la organización muestra importancia a los trabajadores del Cetpro.				
14	El director promueve el trabajo colectivo dentro de la organización.				
15	El director utiliza la comunicación como herramienta para transmitir su perspectiva en actividades académicas.				
16	El director muestra altos niveles sobre actividades académicas del Cetpro.				
17	El director muestra autoconfianza en actividad académica de su organización.				
18	El director muestra sentido y pasión por la misión de su organización.				
19	El director evoca mensajes positivos de metas alcanzables de su organización.				
20	El director defiende y mantiene su posición en desarrollo de su actividad cotidiana.				

CUESTONARIO PROCESOS PRODUCTIVOS

PARA DOCENTES

Marque con veracidad la opción elegida con una (X) no se debe marcar dos opciones.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que se le entrego la encuesta.

Sus respuestas son anónimas y confidenciales. Las encuestas serán procesados por personas externas y como no se le pide su nombre. Use solo lapicero azul.

Ítems		SIEMPRE	USUALMENTE	A VECES	NUNCA
1	El director facilita el control del personal en la organización del proceso productivo.				
2	El director designa responsabilidad inmediata los procesos productivos.				
3	El director proporciona línea de capacitación a los profesores de estampado textil.				
4	El director maneja de modo eficiente en los procesos productos de servicio de estampado textil.				
5	El director cumple las funciones con responsabilidad prioritaria sin interesar los resultados y la productividad.				
6	El director promueve una organización orientada en procesos es flexible por su naturaleza.				
7	El director promueve la mejora de la calidad de los procesos productivos.				
8	El director reduce los costos operativos y gastos en el proceso de servicio en estampado textil.				
9	El director incrementa la competitividad en el proceso de servicio de estampado textil.				
10	El director crea un efecto multiplicador continuo en los procesos de servicio de estampado textil.				
11	El director evalúa mano de obra, maquinaria, equipos y capacidad de planta, materiales y recursos financieros en el Cetpro.				
12	El director evalúa objetivos específicos para elevar las utilidades al máximo o minimiza los costos.				
13	El director toma tiempos para realizar servicio en el estampado textil.				
14	El servicio desarrollado en una maquina o los servicios en un proceso son identificados por el director.				
15	Los productos y recursos asignados son divididos o fraccionados.				
16	El director utiliza un método confiable para garantizar tiempos de entrega de los servicios.				
17	El director aprovecha demanda del usuario precisamente en el momento que se presenta la necesidad del servicio.				
18	La seguridad de los servicios de los transportes del estampado textil es óptimo.				
19	El tiempo de entrega de los servicio de estampado textil son más rápidas.				
20	El costo de servicio trata de minimizar el costo de transporte.				

Base de datos del variable liderazgo directivo transformacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4
2	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2
4	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	2	3
5	3	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4
6	2	2	2	2	1	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4
7	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	4	2	4	4
8	3	2	2	4	3	2	4	1	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2
9	3	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4
10	4	3	4	1	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	3
11	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	3
12	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4
13	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
14	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4
15	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
16	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
17	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2
18	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3

Base de datos del variable procesos productivos

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3
2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4
3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3
4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2
5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
6	4	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4
7	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	3	4
8	3	3	2	4	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4
9	3	3	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4
10	4	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4
11	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4
12	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4
13	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
14	4	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	3
15	2	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4
16	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
18	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	58,11	58,222	,538	,799
P2	58,11	59,752	,342	,808
P3	57,72	55,154	,659	,790
P4	58,22	55,830	,504	,799
P5	58,17	58,029	,390	,806
P6	58,22	59,948	,345	,808
P7	57,94	57,467	,453	,802
P8	58,50	55,912	,563	,795
P9	57,72	58,212	,459	,802
P10	57,89	64,105	-,017	,825
P11	57,72	55,154	,659	,790
P12	57,83	55,559	,520	,797
P13	58,00	57,529	,430	,803
P14	58,00	60,706	,254	,812
P15	57,56	61,556	,194	,815
P16	57,44	60,261	,343	,808
P17	57,44	65,791	-,148	,831
P18	58,22	55,830	,504	,799
P19	57,44	59,673	,398	,806
P20	57,67	61,412	,188	,816

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P21	58,89	61,046	,364	,828
P22	59,56	59,320	,580	,820
P23	59,39	57,663	,609	,817
P24	59,11	66,340	-,066	,848
P25	59,00	56,000	,740	,810
P26	59,44	58,967	,478	,823
P27	59,56	57,673	,657	,815
P28	59,17	60,618	,347	,829
P29	59,94	58,173	,506	,821
P30	59,17	59,441	,484	,823
P31	59,33	66,353	-,066	,847
P32	59,00	56,000	,740	,810
P33	59,28	57,036	,521	,820
P34	59,33	60,471	,328	,831
P35	59,33	60,118	,432	,825
P36	59,39	57,663	,609	,817
P37	58,83	62,265	,303	,831
P38	59,56	57,673	,657	,815
P39	59,22	68,654	-,241	,854
P40	58,89	62,693	,263	,832

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	58,11	58,222	,538	,799
VAR00002	58,11	59,752	,342	,808
VAR00003	57,72	55,154	,659	,790
VAR00004	58,22	55,830	,504	,799
VAR00005	58,17	58,029	,390	,806
VAR00006	58,22	59,948	,345	,808
VAR00007	57,94	57,467	,453	,802
VAR00008	58,50	55,912	,563	,795
VAR00009	57,72	58,212	,459	,802
VAR00010	57,89	64,105	-,017	,825
VAR00011	57,72	55,154	,659	,790
VAR00012	57,83	55,559	,520	,797
VAR00013	58,00	57,529	,430	,803
VAR00014	58,00	60,706	,254	,812
VAR00015	57,56	61,556	,194	,815
VAR00016	57,44	60,261	,343	,808
VAR00017	57,44	65,791	-,148	,831
VAR00018	58,22	55,830	,504	,799
VAR00019	57,44	59,673	,398	,806
VAR00020	57,67	61,412	,188	,816

VARIABLE Procesos productivos en el área de estampado textil

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00021	58,89	61,046	,364	,828
VAR00022	59,56	59,320	,580	,820
VAR00023	59,39	57,663	,609	,817
VAR00024	59,11	66,340	-,066	,848
VAR00025	59,00	56,000	,740	,810
VAR00026	59,44	58,967	,478	,823
VAR00027	59,56	57,673	,657	,815
VAR00028	59,17	60,618	,347	,829
VAR00029	59,94	58,173	,506	,821
VAR00030	59,17	59,441	,484	,823
VAR00031	59,33	66,353	-,066	,847
VAR00032	59,00	56,000	,740	,810
VAR00033	59,28	57,036	,521	,820
VAR00034	59,33	60,471	,328	,831
VAR00035	59,33	60,118	,432	,825
VAR00036	59,39	57,663	,609	,817
VAR00037	58,83	62,265	,303	,831
VAR00038	59,56	57,673	,657	,815
VAR00039	59,22	68,654	-,241	,854
VAR00040	58,89	62,693	,263	,832